

**PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT KOTA PALOPO**

(Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)



IAIN PALOPO

S K R I P S I

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

NURMILA
NIM 14.16.15.0066

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2018**

**PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MUAMALAT KOTA PALOPO**

(Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

NURMILA

NIM 14.16.15.0066

Dibimbing oleh:

1. Zainuddin S, SE., M.Ak.
2. Dr. Takdir, SH., MH.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2018**

ABSTRAK

NURMILA, 2018. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (dalam perspektif etika kerja Islam). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Pembimbing (I). Zainuddin S, SE., M.Ak, pembimbing (II). Dr. Takdir, SH., MH.

Kata Kunci: Etika Kerja , Kinerja Karyawan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo (dalam perspektif etika kerja Islam). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo. Fokus penelitian yang dipilih peneliti yaitu peneliti ingin memahami mengenai dunia kinerja kerja karyawan secara lebih baik.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, teknik yang di gunakan dalam penentuan sampel yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan berjumlah 9 reponden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian, yakni analisis statistik deskriptif menggunakan uji Regresi linear sederhana dengan menggunakan program *Spss For Windows Evaluation Version 15.0*.

Dari hasil *analisis koefisien determinasi* yakni bahwa pengaruh etika kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 59,5% dan selebihnya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari yang diteliti oleh peneliti seperti kerja dilandasi sifat jujur dan amanah. Sedangkan hasil uji regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai thitung (3.208) > ttabel (2,365) artinya variabel etika kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurmila

NIM : 14.16.15.0066

Proram Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi adalah karya saya sendiri sekalian kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan tidak benar, maka saya sendiri bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo,.....September 2018

Yang membuat persetujuan

Nurmila

NIM. 14.16.15.0066

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

وَعَلَى

وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Segala Puji bagi Allah, Tuhan semesta Alam, atas segala Rahmat dan Kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)”** terselesaikan dalam bentuk yang sederhana.

Salawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam, yang menjadi *uswatun hasanah* (suri tauladan) bagi seluruh ummat manusia dipermukaan bumi, kepada para sahabat, keluarga, serta orang-orang yang istiqomah di jalan-Nya semoga rahmat Allah senantiasa tercurah kepada mereka.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, sebagai manusia yang memiliki kemampuan terbatas, tidak sedikit kendala dan hambatan yang telah dialami penulis. Akan tetapi berkat bantuan, dorongan dan bimbingan serta partisipasi dari berbagai pihak dan juga ketekunan penulis, maka kesulitan dan hambatan dapat teratasi. Walaupun didalam skripsi ini mungkin masih banyak terdapat kekeliruan.

Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Bakri dan ibunda Nengsih Amir yang senantiasa

memanjatkan doa kehadiran Ilahi Robbi memohonkan keselamatan dan kesuksesan bagi putrinya, dan telah mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu pula selama penulis mengenal pendidikan dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis baik secara moril maupun materil. Sungguh peneliti sadar tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua, semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt., amin.

Dan saudara-saudariku tercinta yaitu Sinta bella, Musdalipa, Juliana, Muhammad Asrul yang selama ini menjadi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan studinya dan semua keluarga yang senantiasa memberikan bantuan berupa dana dan tenaga dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yaitu:

1. Rektor IAIN Palopo, pribadi Dr.Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama IslamNegri (IAIN) Palopo, Wakil Rektor I, Dr.Rustan S, M.Hum, Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarif Iskandar MM, Wakil Rektor III, Dr. Hasbi, M.Ag, yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr.Hj.Ramlah Makkulasse, MM. Wakil Dekan I Dr.takdir,SH.,MH. Wakil Dekan II, Dr. Rahmawati, M.Ag. Wakil Dekan III Dr. Muh. Tahmid Nur,M.Ag. dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Zainuddin S,SE.,M.Ak,

yang telah memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Zainuddin S, SE., M.Ak selaku pembimbing I dan Dr. Takdir, SH., MH, selaku pembimbing II, Dr Mahadin Shaleh, M. Si selaku penguji I dan Hendra Safri, M.M. selaku penguji II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak ibu dosen dan Staf IAIN Palopo yang telah membantu kelengkapan berkas administrasi, dan memberikan tambahan ilmu.
5. Kepala perpustakaan dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah membantu mengumpulkan buku – buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan.
6. Kepada para sahabat sahabatku, Marnianti, Mutmainnah, Muslinar, Nanda Nacita, Melda, Nurmi yang selalu membantu, mengingatkan jika salah, mendukung dan memotivasi dalam suka duka, kebersamaan kita hingga diakhirat menjadi keluarga sederhana dengan ridho-Nya.
7. Keluarga besar Perbankan syariah B angkatan 2014 terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan serta waktu yang kita lewati bersama, penulis berharap silaturahmi ini tetap terjaga, perbedaan karakter dan watak membuat persaudaraan kita menjadi lebih bermakna.
8. Seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, prodi Perbankan Syariah dan kampus tercinta IAIN Palopo.

Teriring do'a, semoga amal kebaikan serta keiklasan pengorbanan mereka mendapat pahala dari Allah SWT dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan sistem ekonomi Islam dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah Swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan.

Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas, semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya Amin.

Palopo, September 2018

Penulis

Nurmila
14.16.15.0066

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PENGUJI	ii
NOTA DINAS PENGUJI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
ABSTRAK	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Devinisi Operasional Variabel.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
A. Penelitian Terdahulu yang Relavan	10
B.Kajian Teori	14
1. Bank	14
2. Etika	17
3. Kinerja Karyawan	29
C. Kerangka Pikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Sumber Data.....	35
D. Populasi dan Sampel	35

E. Variabel Penelitian.....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Instrumen Penelitian	40
H. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
2. Pembentukan Bank Muamalat.....	52
3. Visi dan Misi	54
B. Analisis Deskriptif.....	55
a. Deskripsi Karakteristik Responden	55
b. Deskripsi variabel penelitian dan Pembahasan.....	59
C. Uji Asumsi Klasik	71
a. Uji Normalitas	71
b. Uji Heteroskedastisitas	72
c. Uji Regresi Linear Sederhana.....	74
D. Uji Hipotesis	75
a. Uji Koefisien Determinasi	75
b. Uji T.....	76
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V PENUTUP.....	
1. Kesimpulan	80
2. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Nama Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Devenisi Operasional.....	38
Tabel 3.2 Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validasi.....	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.1 Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	57
Tabel 4.3 Karekteristik Responden Berdasarkan Tahun Kerja.....	58
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Untuk Item Pertama Pada Variabel (X) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah	60
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Untuk Item Kedua Pada Variabel (X) Kerja Dilandasi Ilmu	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Untuk Item ketiga Pada Variabel (X) Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi.....	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Untuk Item Pertama pada variabel (Y) Kualitas Kerja	64
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Untuk Item Kedua Pada Variabel (Y) Kuantitas Kerja.....	66
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Untuk Item Ketiga Pada Variabel (Y) Penggunaan Waktu Dalam Bekerja	68
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Untuk Iten Keempat Pada Variabel (Y) Kerjasama Dengan Orang Lain Dalam Bekerja	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalita	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Sederhana	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1)	75
Tabel 4.15	Hasil Uji T (Parsial)	76

BAB I

PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Masalah

Etika dalam lembaga bank syariah sangat dibutuhkan untuk melayani seorang nasabah supaya tertarik untuk menabung di bank umum ataupun bank syariah. Dalam etika ini ada beberapa poin secara umum yang harus di ataur di dalamnya, yaitu cara sikap, perilaku, penampilan, cara berpakaian, cara berbicara, dan gerak gerik.

Perkembangan dan peningkatan jasa pelayanan pada bank dari tahun ke tahun semakin menjadi perhatian masyarakat. Hal ini dapat di lihat dari adanya persaingan yang ketat dalam hal kualitas pelayanan dan promosi. Dengan banyaknya jumlah bank syariah yang ada di Indonesia, persaingan antar bank akan semakin tinggi, maka setiap bank akan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk nasabah dan calon nasabahnya. Dalam kondisi persaingan yang ketat tersebut, hal utama yang di prioritaskan oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan adalah kepuasan pelanggan agar dapat bertahan yang mengakibatkan peningkatan loyalitas untuk menguasai pasar. Begitu juga kualitas pelayanan yang diberikan oleh bank syariah yang bisa memberikan kepuasan kepada nasabah bank tersebut. Jika nasabah tidak puas dengan pelayanan suatu bank maka nasabah akan beralih ke bank lainnya yang menjanjikan kualitas yang lebih baik.

Perusahaan dituntut berusaha membuat pelanggan merasa puas dengan memberikan penawaran dan pelayanan yang lebih baik, mengingat perusahaan

harus mampu untuk dapat mempertahankan posisi pasarnya ditengah persaingan yang semakin ketat.Salah satunya dengan mengembangkan strategi untuk mempertahankan konsumen melalui kualitas jasa. Strategi yang di tempatkan untuk dapat mempertahankan loyalitas pelanggan adalah dengan menyediakan jasa layanan yang berkualitas, sehingga di sini pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan kualitas yang sesuai dengan syarat-syarat yang di tuntutan pelanggan.

Islam sangat menekankan nilai etika dalam kehidupan manusia sebagai suatu jalan, pada dasarnya Islam merupakan kode perilaku etika dalam moral bagi kehidupan manusia. Islam memandang etika sebagai satu bagian dari sistem kepercayaan muslim (iman). Hal tersebut memberi satu otoritas internal yang kokoh untuk memberi sangsi dan memberi dorongan dalam melaksanakan standar-standar etika. Konsep etika dalam Islam bukan *utilitarian* dan *relatif* tapi prinsipnya abadi dan mutlak. Seperti manusia, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab moral kepada masyarakat, yaitu menjalankan kegiatan sesuai prinsip-prinsip moral yang baik sehingga kegiatan tidak merugikan masyarakat.¹

Islam sebagai agama dan ideology memang mendorong pada ummatnya untuk bekerja keras, tidak melupakan kerja setelah beribadah dan hendaknya kamu takut pada generasi setelah yang di tinggal dalam kesusahan iman dan ekonomi. Bekerja bagi manusia merupakan fitrah dan sekaligus identitas kemanusiaannya itu sendiri. Dengan demikian bekerja yang berdasarkan prinsip-

¹ Siti Aisah, *Etika Bisnis Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palopo Cabang Perumnas Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam*, (Skripsi: Palopo, 2013), h. 2

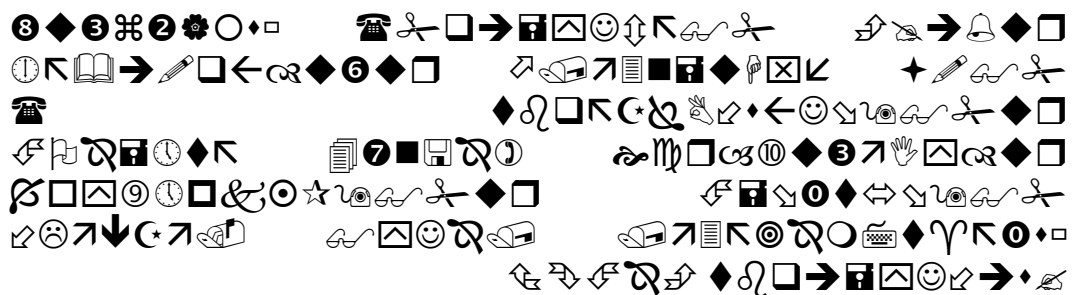
prinsip tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang berperan sebagai halifah dimuka bumi dalam mengelola alam semesta sebagai wujud rasa syukur atas nikmat Allah SWT.

Pembicaraan mengenai etika tidak terbatas kepada etika untuk seseorang. Pada masa ini ahli-ahli ilmu sosial lebih berminat untuk membicarakan etika dalam mengelola perusahaan. Seperti manusia, perusahaan juga mempunyai tanggung jawab moral kepada masyarakat, yaitu menjalankan kegiatannya sesuai prinsip-prinsip moral yang baik sehingga kegiatannya tidak merugikan masyarakat. Dalam konteks ini, yang dimaksud dengan tanggung jawab sosial atau *social responsibility* adalah tindakan perusahaan yang bukan sepenuhnya tertumpu kepada tujuan memperoleh keuntungan tetapi juga didasarkan kepada tujuan untuk menjaga kepentingan masyarakat dan kesejahteraan mereka.²

Pada dasarnya etika kerja merupakan gabungan antara dari kata etika yang berarti ilmu tentang apa yang baik, apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Sedangkan apabila etika digabungkan dengan kata “kerja”, yang menjadi etika kerja memiliki arti yaitu nilai-nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada dilingkungan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sistem nilai yang dianut secara perorangan yang termasuk etika hubungan antar karyawan dan perusahaan. Etika kerja meliputi sikap karyawan dalam perusahaan, sikap karyawan dengan wewenang dan jabatan diperusahaan, hubungan karyawan dengan atasan dan dengan bawahannya, serta hubungan

² Sadano Sukirno, et. al, *Pengantar Bisnis*, (Ed. 1, Cet. 1; Jakarta: Kencana, 2004), h. 326

karyawan dengan sesama karyawan. Sedangkan etika dalam perspektif Al-Quran adalah etika kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al-Quran. Yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika dan pada sisi lain akan mengembangkan prinsip-prinsip etika bisnis Al-Quran, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan mal praktek bisnis. Hal ini dapat dijelaskan dalam Q.S At-taubah/ayat 9 : 105



Terjemahnya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³

Etika kerja berkaitan dengan apa yang semestinya dilakukan karyawan. Seharusnya etika kerja makin lama bukannya semakin menurun tetapi semakin meningkat. Setiap karyawan perlu membangun prinsip-prinsip seperti dibawah ini:

1. Datang kekantor lebih awal, setidaknya 15 menit sebelum mulai bekerja.
2. Pertahankan sikap profesional setiap saat, jadilah karyawan yang ramah dan bersahabat kepada staf lainnya diperusahaan.
3. Bersikap positif terhadap komentar negative, sikap positif sangat penting untuk menguatkan etos kerja.

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema), h. 203

4. Inisiatif untuk menangani proyek baru.
5. Produktif
6. Menghormati kontribusi rekan lain
7. Tidak perhitungan dengan waktu kerja.

Etika Kerja Islam menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, adanya usaha yang cukup untuk menyelesaikan satu pekerjaan yang sekaligus menentukan kemampuan individu dalam pekerjaan tertentu, menekankan pada kerja tim. Etika kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan. Usaha yang maksimum harus dilakukan oleh seseorang dalam bekerja karena merupakan kewajiban seorang individu yang mampu. Kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan pencapaian (accomplishment).⁴

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu suatu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis dalam sekelompok orang. Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Ethos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang dimilikinya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal

⁴Irsad Andriyanto, *Analisis Peran keterlibatan kerja dalam hubungan etika kerja islam dan sikap terhadap perubahan*. <https://media.neliti.com/media/publications/90726-ID-analisis-peran-keterlibatan-kerja-dalam.pdf>. diakses 1 maret 2016

lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁵

Pada awalnya, kata etos hanya mengandung arti “adat-kebiasaan” yang dapat membentuk karakter dasar masyarakat yang menganutnya. Namun, dalam proses berikutnya, etos menjadi sebuah konsep pemikiran yang menjelaskan tentang bagaimana terbentuknya “*spirit* kehidupan” atau “jiwa khas” suatu bangsa. Seiring dengan perkembangan peradaban dunia (Barat) dari yang teosentris menjadi antroposentris, kata “etos” pun mengalami perluasan makna tidak lagi sekedar *spirit* kehidupan sebuah masyarakat berakar pada tradisi budaya, tetapi sudah lebih bersifat dinamis. Jansen Sinamo, misalnya, mendefinisikan etos: *the characteristic spirit of a culture, era, or community as manifested in its attitudes and aspirations*, atau sebagai, *guiding beliefs of a person, group or institution*

Dengan merujuk definisi Sinamo, pengertian “etos” dapat dikonsepsikan sebagai “karakteristik jiwa” (*spirit*) terhadap sebuah konstruksi kebudayaan milik komunitas tertentu dalam mewujudkan sikap kepribadian dan aspirasi mereka sekaligus menjadi instrument penuntut dalam menjalani kehidupan, baik perorangan dan kelompok maupun kelembagaan. Terkait hal itu, Sinamo merumuskan delapan bentuk “etos kerja profesional.” Menurutnya, kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, kehormatan, seni, dan pelayanan.

Menurut Yousef setiap organisasi tunduk pada *demand* lingkungan yang beragam disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen dalam organisasi mengadaptasi perubahan organisasi (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi, dll) dalam rangka menyesuaikan dengan

⁵ <https://pintania.wordpress.com/etos-kerja-dalam-islam/>, 07 juli 2017

perubahan lingkungan tersebut. Adaptasi organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut.⁶

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat ilmiah yaitu memberikan kontribusi wawasan intelektual bagi kalangan akademik maupun masyarakat umum mengenai pengaruh etika kerja Islam pada Bank Muamalat cabang Palopo.
2. Manfaat praktis yaitu dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan pengetahuan Lembaga Keuangan Syari'ah dan menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang etika kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

⁶ Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta)*, (Skripsi; UNY Yogyakarta 2015), h. 1

a. Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

b. Kerja merupakan penjabaran aqidah (terkait dengan perspektif Islam)

Kerja merupakan merupakan penjabaran aqidah yaitu kerja beraqidah yang terwujud pada niat bekerja sebagai ibadah kepada Allah, beriman atas jaminan rezeki-nya.

c. Kerja dilandasi ilmu

Kerja dilandasi ilmu yaitu pandangan pentingnya ilmu berdasar wahyu sebagai landasan dalam bekerja dan pengakuan adanya sunnatullah dalam bekerja agar memperoleh hasil terbaik.

d. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi

Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi yaitu pengetahuandan pemahaman sifat-sifat Allah SWT dalam *Asma'ul Husna* dan mengejawantahkannya dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam pekerjaan.

e. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuaidengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

f. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu mutu seorang karyawan/pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.

g. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang dalam suatu periode tertentu.

h. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu dalam mengatur waktu, baik mengatur ketepatan waktu bekerja maupun efesiensi waktu ketika bekerja.

i. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja yaitu sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau juga lebih supaya dapat mencapai tujuan ataupun target yang sebelumnya sudah direncanakan dan juga disepakati secara bersama. Atau juga kerjasama dapat diartikan sebagai tindakantindakan di dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang ataupun lebih supaya dapat mencapai tujuan serta demi keuntungan bersama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu agar nantinya dapat menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Skripsi terdahulu yang dijadikan acuan semuanya membahas etika kerja dalam Islam, hanya saja berbeda dari segi tempat penelitian dan alat analisisnya.

Penelitian yang dilakukan Mayya Puji Febriana (2009) dalam penelitiannya berjudul “*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*” penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data yaitu primer, sekunder, populasi dan sampel, dan beberapa metode yang digunakan yaitu antara lain: metode pengumpulan data dengan menggunakan metode angket (kuesioner). Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Dilihat secara simultan bahwa variabel etos kerja Islam sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. Kedua, secara koefisien determinan variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 28,947%.⁷ Perbedaan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah, lokasi penelitian dan waktu penelitian, serta penelitian yang dilakukan Mayya Puji

⁷ Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*, (skripsi; IAIN Walisongo Semarang, 2009)

Febriani lebih pada Pengaruh Etos Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, sedangkan peneliti lebih mengarah kepada Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (dalam perspektif etika kerja islam). Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta metode yang digunakan yaitu metode angket (kuesioner)

Penelitian yang dilakukan Ratih Lailathi Prajamukti (2015) dalam penelitiannya berjudul *“Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta”* jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode angket (kuesioner). Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1)terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.⁸ Perbedaanya yaitu komitmen organisasi terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi, serta tempat dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan Nirmawati Umar (2017) dalam penelitiannya berjudul *“Penerapan Etika Terhadap Pelayanan Pada BRI Syariah”* jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka digunakan metode kepustakaan (*library*

⁸ Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Perubahan Organisasi (Studi empiris pada kantor akuntan publik wilayah Yogyakarta)*, (Skripsi; UNY Yogyakarta, 2015)

research), sebagai upaya memperkuat landasan teori, serta penelitian lapangan (*field research*), sebagai metode mengumpulkan data dari objek penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) prinsip-prinsip etika pelayanan dalam Bank BRI Syariah yaitu: (1) dalam melayani nasabah selalu murah senyum dan baik terhadap nasabahnya (2) dalam melayani nasabah para pegawai Bank BRI Syariah terlebih dahulu memberikan salam kepada nasabahnya, (3) para pegawai Bank BRI Syariah ramah terhadap nasabah yang datang berkunjung ke bank BRI Syarih. (2) etika pegawai dalam Bank BRI Syariah yaitu: (1) jujur dalam bertindak dan bersikap, (2) rajin, tepat waktu dan tidak pemalas, (3) selalu murah senyum, (4) sopan santun, tutur kata dan hormat, (5) periang dan selalu ceria dan pandai bergaul, (6) simpatik, (7) fleksibel, (8) serius, (9) memiliki rasa tanggung jawab, (10) rasa memiliki perusahaan yang tinggi, (12) suka menolong nasabah.⁹ Perbedaannya yaitu penerapan etika terhadap pelayanan pada bank muamalat, serta tempat, lokasi penelitian, dan metode penelitian yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan Faizin Rofiq (2017) dalam penelitiannya berjudul “*Penerapan Etika Kerja Islami (Studi Kasus Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga)*”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan mengambil talar belakang Toko Alin Busana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Sumber pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, abservasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang etika yang ada, kemudian mendisplaykan data dalam bentuk uraian singkat dan memberikan

⁹ Nirmawati Umar, *Penerapan Etika Tehadap Pelayanan Pada BRI Syariah*, (Skripsi; IAIN Palopo, 2017)

kesimpulan serta verifikasi penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa: etika kerja Islami yang diterapkan di Toko Alin Busana adalah pelayanan yang baik, kedisiplinan, dan kerajinan. Ketiga hal tersebut menjadi tolak ukur karyawan demi terlaksananya etika kerja Islam yang diharapkan oleh pemilik Toko Alin Busana. Hal tersebut menjadikan para karyawan lebih antusias dalam bekerja demi memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya. Perbedaan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah, lokasi penelitian dan waktu penelitian, dan jenis penelitian serta penelitian yang dilakukan Faizin Rofiq lebih pada penerapan etika kerja Islami di Toko Alin Busana, sedangkan peneliti lebih mengarah kepada Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (dalam perspektif etika kerja islam).¹⁰

Penelitian yang dilakukan M. Kurniawan (2017) dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid*". Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan pada 33 karyawan di Dompot Paduli Ummat Darrut Tauhid cabang Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di dompet paduli ummat Darrut Tauhid cabang Palembang. Uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 \geq 2,042$) dan $sig\ t = 0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan terdapat

¹⁰ Faizin Rofiq, *Penerapan Etika Kerja Islami (Studi kasus Toko Alin Busana karangmocol Purbalingga)*, (Skripsi: IAIN Purwokerto, 2016)

pengeruh dimana nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > t_{table}$ ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Pengaruh motivasi dan etos kinerja Islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengeruh dimana nilai $F_{hitung} = 10,792$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,792 \geq 3,32$) dan $\text{sig } F = 0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Perbedaan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah, lokasi penelitian dan waktu penelitian, serta penelitian yang dilakukan M. Kurniawan lebih pada motifasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan .sedangkan peneliti lebih mengarah kepada Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (dalam perspektif etika kerja islam).¹¹

G. Kajian Teori

1. Bank

a. Pengertian Bank

Mendengar kata bank sebenarnya tidak asing lagi bagi kita, terutama yang hidup di perkotaan. Bahkan, di pedesaan sekalipun saat ini kata bank merupakan kata asing dan aneh. Menyebut kata bank setiap orang selalu mengaitkannya dengan uang. Hal ini tidak salah karena bank memang merupakan lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak di bidang keuangan. Bank secara sederhana dapat diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan

¹¹ M. Kurniawan, *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Domper Peduli Ummat Darrut Tauhid)*, (Skripsi; UIN Raden Fatah Palembang)

utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya.¹²

Kemudian pengertian bank menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi kegiatan utama, yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya.¹³ Bank mempunyai peran dalam menghimpun dana masyarakat, karena merupakan lembaga yang dipercaya oleh masyarakat dari berbagai macam kalangan dalam menempatkan dananya secara aman.¹⁴

b. Fungsi Bank

Bank merupakan lembaga keuangan yang fungsi utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan juga memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan.¹⁵

Selain tiga fungsi utama yang disebutkan diatas, secara umum, fungsi bank adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali ke masyarakat untuk berbagai tujuan atau sebagai *financial intermediary*. Secara lebih spesifik bank dapat berfungsi sebagai:

¹² Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Ed. Revisi; Jakarta: Rajawali, 2008), h. 11

¹³ Kasmir, *loc. cit.*

¹⁴ Ismail, *Manajemen perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 2

¹⁵ Ibid., h. 4

a) Agent of trust

Dasar utama kegiatan perbankan adalah kepercayaan (*trust*), baik dalam hal penghimpunan dana maupun penyaluran dana.

b) Agent of development

Kegiatan perekonomian masyarakat di sektor moneter dan di sector riil tidak dapat dipisahkan. Kedua sector tersebut selalu berinteraksi dan saling memengaruhi.

c) Agent of services

Disamping melakukan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana, bank juga memberikan penawaran jasa perbankan yang lain kepada masyarakat.¹⁶

Berdasarkan Pasal 4 UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, disebutkan bahwa Bank Syariah wajib menjalankan fungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat. Bank syariah juga dapat menjalankan fungsi social dalam bentuk lembaga baitulmal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana social lainnya (antara lain denda terhadap nasabah atau ta'zir) dan menyalurkannya kepada organisasi pengelola zakat.

Bank syariah dengan beragam skema transaksi yang dimiliki dalam skema non-riba memiliki setidaknya empat fungsi, yaitu yang pertama fungsi manajer investasi, kedua fungsi investor, ketiga fungsi social, dan keempat yaitu fungsi jasa keuangan.¹⁷

¹⁶ Sigit Triandaru, Totok Budisantoso, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, (Ed. 2, Salemba Empat : 2006), h. 9

¹⁷ Rizal Yaya, et.al, *loc. cit*

2. *Etika*

a. Definisi Etika

Asal usul etika tak lepas dari asli kata *ethos* dalam bahasa Yunani yang berarti kebiasaan (*custom*) atau karakter. Dalam kata lain seperti dalam pemaknaan dan kamus Webster berarti “karakter istimewa, sentimen, tabiat moral, atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok atau institusi”. Etika bagi seseorang terwujud dalam kesadaran moral (*moral consciousness*) yang memuat keyakinan ‘benar dan tidak’ sesuatu. Secara terminologis arti kata etika sangat dekat pengertiannya dengan istilah Al-Qur’an *al-khuluq*.¹⁸

Ada beberapa pengertian etika menurut Leonardus Saiman, etika adalah:

- a. Etika adalah perbuatan standar yang memimpin individu dalam membuat keputusan
- b. Etika adalah suatu studi mengenai yang benar dan yang salah serta pilihan moral yang dilakukan seseorang.
- c. Keputusan etis adalah suatu hal yang benar mengenai perilaku standar.¹⁹

Pengertian etos kerja menurut Ndra adalah waktu atau semangat yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat.²⁰

Sementara M Dawam Rahardjo mendefinisikan etos kerja sebagai pola sikap mendasar yang sudah mendarah-daging dan memengaruhi perilaku seseorang secara konsisten dan terus menerus. Pengertian yang dikemukakan

¹⁸ Faisal Badroen, et.al, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Ed. I; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), h. 4

¹⁹ Leonardus Saiman, *Kewirausahaan Teori, praktik, dan kasus-kasus*, Ed II (Jakarta: Salemba Empat), h. 311

²⁰ <http://www.sepengetahuan.com/2017/11/pengertian-etos-kerja-menurut-para-ahli.html>

Dawan Rahardjo tidak hanya membentuk perilaku individu, tetapi juga membentuk etos kerja kelompok, komunitas atau masyarakat. Karena itu, etos kerja memengaruhi orientasi kerja dan hasil kerja yang juga terbentuk melalui proses interaksi sikap mental atau perilaku individu, kelompok, atau komunitas, sebagai kecenderungan dasar yang mengait dengan struktur social, ekonomi, politik, dan budaya masyarakat.²¹

Etika pribadi yang menyangkut perilaku dalam mempraktekkan kegiatan bisnis dan memutuskan kapan dan sebatas mana mematuhi etika oleh individu. Etika ini secara prinsip didasarkan pada pengalaman dalam keluarga, sekolah, tingkat pendidikan, dan keyakinan agama.²²

Etika adalah pedoman yang digunakan untuk menjalankan suatu kepercayaan, standard, atau pemikiran dalam suatu individu, kelompok, dan komunitas tertentu. Setiap perilaku individu Akan dinilai oleh komunitasnya. Komunitas dapat berbentuk lingkungan tetangga, kota, provinsi, Negara, atau lingkungan pekejaan.²³

b. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang dimilikinya,

²¹ M Luthfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, (Jakarta: LP3ES, 2013), h. 10

²² Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi Islam*, (Ed.I, Cet. 4; Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 240

²³ Raymond Mcleod, *Sistem Informasi Manajemen*, (Ed, 9; Jakarta: PT Indeks, 2007), h. 266

dalam etos tersebut terkadang semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan budaya berupaya untuk mencapai kualitas etos kerja yang sesempurna mungkin.²⁴

Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan diriya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.²⁵

Akar kata “etos” (*ethos*) berasal dari bahasa Yunani yang bermakna “watak” atau “karakter”. Dengan merujuk definisi sinamo, pengertian ‘etos’ dapat dikonsepsikan sebagai “karakter jiwa” (*spirit*) terhadap sebuah konstruksi kebudayaan milik komunitas tertentu dalam mewujudkan sikap kepribadian dan aspirasi mereka sekaligus menjadi instrument penuntun dalam menjalani kehidupan.

²⁴ M. Kurniawan, *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Domper Peduli Ummat Darrut Tauhid)*, (Skripsi; UIN Raden Fatah Palembang), h. 17

²⁵ Ibid., h. 19

Terkait hal itu, sinamo merumuskan delapan bentuk “etos” kerja profesional”. Menurutnya, kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, kehormatan, seni, dan pelayanan. Kedelapan etos kerja tersebut juga perlu bersinergi dengan kuantitas sukses karakter, kompetensi, konfidensi, dan charisma serta digerakkan oleh empat bagian kecerdasan utama yang saling berhubungan (*spiritual quotient, emotional quotient, adversity quotient, dan inancial quotient*).²⁶

c. Macam-macam Etika

Etika terbagi menjadi 2 macam:

1. Etika deskriptif adalah etika yang menelaah secara kritis dan rasional tentang sikap dan perilaku manusia, serta apa yang dikejar oleh setiap orang dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bernilai. Artinya etika deskriptif tersebut berbicara mengenai fakta apa adanya, yakni mengenai nilai dan perilaku manusia sebagai suatu fakta yang terkait dengan situasi dan realitas yang membudaya. Dapat disimpulkan tentang kenyataan dalam penghayatan nilai atau tanpa nilai dalam suatu masyarakat yang dikaitkan dengan kondisi tertentu memungkinkan manusia bertindak secara etis.²⁷
2. Etika notmatif adalah etika yang menetapkan berbagai sikap dan perilaku yang ideal dan seharusnya dimiliki oleh manusia atau apa yang

²⁶ M Luthfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, *op.cit.*, h. 11

²⁷ Nirmawati Umar, *Penerapan Etika Terhadap Pelayanan Pada BRI Syariah*, (Skripsi; IAIN Palopo, 2017), *op. cit.*, h. 15

seharusnya dijalankan oleh manusia dan tindakan apa yang bernilai dalam hidup ini. Jadi etika normatif merupakan norma-norma yang dapat menuntun agar manusia bertindak secara baik dan menghindarkan hal-hal yang buruk, sesuai dengan kaidah atau norma yang di sepakati dan berlaku di masyarakat.

d. Etika dalam Perspektif Islam

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan di anut oleh seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seseorang kholifah yang bekerja dengan bertumpuh pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang member norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik. Apabila seorang karyawan memiliki semua hal itu maka kinerjanya baik pula.²⁸

Etika dalam pemikiran Islam dimasukkan dalam filsafat praktis (*al hikmah al amaliyah*) bersama politik dan ekonomi. Etika bersama agama berkaitan erat dengan manusia, tentang upaya pengaturan kehidupan dan perilakunya.²⁹ Bekerja

²⁸ Layman, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*, (skripsi; FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon), h. 6

²⁹ Faisal Badroen, et.al, *Etika Bisnis Dalam Islam*, *op.cit.*, h. 35

keras sebagai bentuk wujud tanggung jawab dan berkompetisi yang mendorong dan bertujuan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan dengan kata lain etos kerja Islami memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa, dan waktu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi.³⁰

Etika dalam hukum Islam, merupakan bagian dari akhlak. Etika merupakan bagian dari akhlak, karena akhlak bukan hanya menyangkut perilaku manusia bersifat perbuatan lahiriah saja. Akan tetapi akhlak ini juga mencakup hal-hal yang lebih luas, yaitu meliputi bidang syariah, akidah, ibadah, dan muamalat.

Rasulullah di lahirkan ke dunia dengan tujuan menyempurnakan etika. Etika dalam konteks Islam, di dasarkan atau di hubungkan dengan etika-etika dalam al-Qur'an yang di sebut dengan "*khuluq*". Al- Qur'an juga menggunakan beberapa istilah lainnya untuk mendefinisikan etika, yaitu *khair* (kebaikan), *birr* (kebajikan), *qiat* (kesetaraan atau kesamaan), *'adl* (keseimbangan dan kebijakan), *ma'ruf* (dikenal dan baik), *haqq* (kebenaran dan hak), *taqwa* (ketakwaan).

Landasan etika dan moral dalam perekonomian Islam, pada hakekatnya bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat secara adil dan seimbang, karena dengan landasan ini seorang pelaku ekonomi tidak akan saling melindas untuk sekedar mementingkan diri sendiri tanpa memperdulikan orang lain.³¹

³⁰ Ratnadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PANPLI KABUPATEN LUWU*, (Skripsi: Palopo, 2015), h. 37

³¹ Muh. Ruslan Abdullah, et. Al, *Pengantar Islamic Economics Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, (Cet.2, Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan, 2014), h.38

Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini dengan giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*). Dan hal ini juga diperkuat dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Jumu'ah/ 62 : 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Terjemahnya:

“apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S Al-Jumuah: 10)³²

Jadi dalam ayat tersebut tersirat pesan yaitu hendaknya kita beribadah sebagaimana diwajibkan, namun kita juga harus bekerja mencari rezeki dari kemurahan Allah. Bersama dengan itu, kita senantiasa ingat kepada-Nya. Yakni memenuhi semua ketentuan etis dan akhlaq dalam bekerja itu, dengan menyadari pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja kita.

Semua perilaku manusia didasari prinsip rahman dan rahim dengan kesadaran penuh sebagai rahmatan lil alamin, integritas yang sangat karna merasa dirinya dilihat oleh Allah, bukan karna atasan, atau karna sebagai upah belaka, dan jabatan hanya dilihat sebagai amanah Allah. Sikap ini akan mendorong suatu

³²Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Sygma Examadia Arkanleema), h. 554

keaktivitas tanpa henti untuk menciptakan mutu pelayanan dan produk yang lebih berkualitas yang dipandang dalam etos kerja Islam³³

Etika Islam memiliki ketentuan umum, yaitu:

1. Unity (persatuan): konsep tauhid, aspek sosempol dan alam, semuanya milik Allah, dimensi vertical, hindari diskriminasi disegala aspek, hindari kegiatan yang tidak etis.
2. *Equilibrium* (keseimbangan): konsep adil, dimensi horizontal, jujur dalam bertransaksi, tidak merugikan dan tidak dirugikan.
3. *Free Will* (kehendak bebas): kebebasan melakukan kontrak namun menolak *laizes fire (invisible hand)*, karena *nafs* amarah kecenderungan mendorong pelanggaran sistem *responsibility* (tanggung jawab), manusia harus bertanggung jawab atas perbuatannya. Bila orang lain melakukan hal yang tidak etis tidak berarti boleh ikut-ikutan.
4. *Benevolence* (manfaat atau kebaikan hati): ihsan atau perbuatan harus yang bermanfaat.

e. Mengembangkan etika kerja yang baik

Kebijakan perusahaan perlu berusaha membina etika kerja yang baik dikalangan pekerja. Para pekerja yang mengamalkan etika kerja yang baik dapat menguntungkan perusahaan karena pekerja-pekerja ini tidak akan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan dan mereka juga akan mencoba memuaskan keinginan pelanggan perusahaan.

³³ Sumarwati, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Toko Penjualan Handphone (Studi Kasus Di Studio Handphone Kota Palopo)*, (Skripsi: Palopo, 2014) h, 38

Tindakan beretika pegawai-pegawai organisasi selalu selaras dengan budaya organisasi itu sendiri yang telah diterapkan oleh pihak manajemen atasan.³⁴

Etika kerja hukum Islam dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Setiap individu adalah pemimpin yang bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya; setiap orang memiliki wewenang dalam pekerjaannya atau dirumahnya, dan dia bertanggung jawab terhadap wewenang itu dihadapan pemimpin dan tuhan sebagaimana dijelaskan Nabi Muhammad saw.
2. Tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya seperti pensiun, libur, kesehatan diberikan oleh majikan kepada karyawan.
3. Majikan berhak untuk menindak karyawan jika ditemukan bersalah karna tidak percaya dan menyalahgunakan wewenang. Metode yang dipakai bisa peringatan, pemberhentian, atau hukuman.
4. Tindakan disiplin harus dilakukan antara majikan dan karyawan tidak boleh dilakukan didepan orang lain.
5. Karyawan tidak dibenarkan bekerja didua posisi pada saat yang sama³⁵

f. Faktor Pembentuk Etika

Etika baik atau akhlak mulia itu tidak dapat dan terbentuk dengan sendirinya, tetapi ada faktor-faktor lain, selain faktor ibadah seperti yang dikemukakan oleh ahli Etika Bisnis Islam, Rafiq Issa Beekun mengungkapkan

³⁴ Sadano Sukirno, et.al, *Pengantar Bisnis*, op.cit, h. 342

³⁵ Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi Islam*, (Ed. 1, Cet. 3; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.

bahwa perilaku etika individu dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: interpretasi terhadap hukum, faktor organisasional, dan faktor individu dan situasi.

Faktor pertama adalah interpretasi terhadap hukum. Secara filosofis, sistem hukum dibentuk dengan tujuan untuk melindungi segenap jiwa dan raga manusia dari berbagai faktor yang dapat menghilangkan eksistensi manusia. Hukum akan hidup dan diyakini keberadaannya apabila dirasakan ada manfaatnya bagi manusia. Ketika hukum tersebut bertentangan dengan kepentingan manusia, maka ia dapat membahayakan eksistensinya dan tidak akan ditaati.

Faktor kedua adalah lingkungan atau organisasi dimana ia hidup. Tanpa masyarakat (lingkungan; orang tua, saudara, teman guru, dan lainnya) kepribadian seorang individu tidak dapat berkembang; demikian pula halnya dengan aspek moral pada anak. Seorang karyawan akan terbentuk perilaku etisnya apabila organisasinya memang mempunyai ketentuan kode etik yang menjunjung tinggi etika bisnis.

Faktor ketiga adalah faktor individu. Hal-hal yang masuk kedalam kategori ini antara lain: pengalaman batin seseorang yang juga merupakan faktor bagi pembentukannya perilaku etik bagi seseorang.

Faktor lainnya adalah kondisi atau situasi. Faktor ini memberikan kontribusi yang cukup besar bagi terbentuknya perilaku etika seseorang.³⁶

³⁶ Faisal Badroen, et.al, *Etika Bisnis dalam Islam*, op. cit., h. 59

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika

Banyak factor yang berpengaruh terhadap perilaku etika, namun pada dasarnya ada tiga factor utama yaitu:

- a. *Cultural difference*, sebagaimana diketahui bahwa tiap daerah, memiliki kebiasaan sendiri-sendiri, lain Negara lain pula kebiasaannya. Penyogokan, komisi, titipan, amplop, upeti, dan lain-lain. Tentu dipahami berbeda ditiap daerah, ada yang membolehkan ada yang melarang, ada yang mengharuskan. Ada pula di buat kesepakatan, bahwa dunia industri tidak di benarkan menggunakan penyogokan sebagai alat meneroboskan produknya ke suatu daerah, walaupun kemudian sogok menyogok ini tidak kunjung habis dan sulit diberantas.
- b. *Knowledge*, orang-orang mengetahui dan berada pada jalur pengambil keputusan mencoba berusaha tidak terlibat dalam masalah-masalah menyangkut masalah etika ini. Demikian pula anda jika sudah mengetahui, bahwa pengetahuan ini melanggar etika, maka jangan mau melakukannya, karna hal ini melanggar kata hati anda, dan anda akan berhadapan dengan hukum.
- c. *Organizational behaviour*, pondasi kokoh dari sebuah etika bisnis ada iklim yang berlaku pada sebuah organisasi. Ada organisasi yang betul-betul ketat menjaga etika, dan member pelatihan pada karyawannya agar selalu menjaga etika.³⁷

h. Prinsip-prinsip Etika Perbankan

³⁷ Nirmawati Umar, *Penerapan Etika Terhadap Pelayanan Pada BRI Syariah*, (Skripsi; IAIN Palopo, 2017), *op. cit.*, h. 16

Para bankir dalam prinsip pengelolaan bank harus mengupayakan terselenggaranya iklim usaha perbankan yang sehat yaitu dengan menjaga:

a. Likuiditas Bank (kelancaran operasional bank)

Secara umum, likuiditas adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dana (cash flow) dengan segera dan dengan biaya yang sesuai. Pengertian likuiditas bank adalah kemampuan bank untuk memenuhi kewajibannya, terutama kewajiban dana jangka pendek. Dari sudut aktiva, likuiditas adalah kemampuan untuk mengubah seluruh asset menjadi bentuk tunai (cash), sedangkan dari sudut pasiva, likuiditas adalah kemampuan bank memenuhi kebutuhan dana melalui peningkatan portofolioliabilitas.

b. Solvabilitas Bank (terpeliharanya kekayaan bank agar kokoh dan mampu memenuhi seluruh kewajiban finansialnya).

Solvabilitas bank adalah kemampuan perusahaan untuk memenuhi semua kewajibannya. Solvabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk melunasi seluruh utang yang ada dengan menggunakan seluruh asset yang di milikinya.³⁸

c. Rentabilitas Bank (tingkat keuntungan yang dapat di capai bank)

Rentabilitas yaitu, kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.

d. Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Bank (Bonafiditas)

³⁸ Ibid., h. 17

Untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, bank harus memenuhi beberapa kewajibannya terhadap pihak-pihak tertentu (stakeholders), kewajiban-kewajiban tersebut yaitu terhadap: masyarakat, nasabah, pemerintah, pemilik atau investor, dan karyawan.

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Syamsir Torang dalam bukunya mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.³⁹

Menurut Sinamo kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadiliy mengatakan kinerja/performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil.⁴⁰

Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kemampuan yang dapat dilihat dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan

³⁹ Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi* Cet I (Bandung: ALFABETA, CV, 2012), h. 118

⁴⁰ <http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html?m=1>

untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif. Maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga telaah kinerja, penilaian kinerja, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah ini berkenaan proses yang sama.

Kinerja juga didefinisikan sebagai kerja nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah).

Jika dilihat dari definisi diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan seseorang yang mendedikasikan hidupnya pada suatu

perusahaan atau instansi, dengan mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.⁴¹

Menurut Melayu S.P Hasibuan, menyatakan bahwa:⁴²

1. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan suatu sikap yang mempunyai pandangan bahwa mutu esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum kinerja karyawan mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber yang dipergunakan.
3. Kinerja karyawan mempunyai dua pengertian yang berbeda yaitu pertama, peningkatan pendapatan/penjualan, menunjukkan pertambahan suatu hasil yang dicapai. Kedua, peningkatan kinerja karyawan mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian pendapatan yang diinginkan.

Ketika karyawan bekerja, perusahaan akan melihat bagaimana para karyawannya bekerja, apakah mereka telah memenuhi keinginan perusahaan atau tidak. Pada dasarnya kinerja adalah, apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan juga memperlihatkan seberapa besar karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Perusahaan perlu mengetahui apa yang telah diberikan karyawannya kepada perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.⁴³ Penilaian kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-

⁴¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet II., (Yogyakarta: GRAHA ILMU 2013), h. 123

⁴² Ratnadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PANPLI KABUPATEN LUWU*, (Skripsi: Palopo, 2015),*op.cit.*,h. 24

⁴³ Agus Ahyari, *Manajemen produksi: Perencanaan Sistem Produk*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), h. 124

organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Organisasi akan mengevaluasi bagaimana para karyawannya melakukan pekerjaan mereka.⁴⁴ Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, produksi, manajemen, kesempatan kerja, dan kesempatan berprestasi.⁴⁵

H. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor hukum yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil

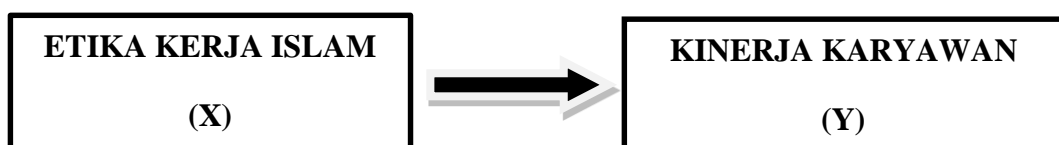
⁴⁴ Ravianti, J. *Produktivitas Dan Manajemen*, (Jakarta: LSIUP, 1985), h. 20

⁴⁵ Ravianto, J., *loc. cit*

penilaian kinerja. Etika dalam hukum Islam, merupakan bagian dari akhlak, karena akhlak bukan hanya menyangkut perilaku manusia bersifat perbuatan lahiriah saja. Akan tetapi akhlak ini juga mencakup hal-hal yang lebih luas, yaitu meliputi bidang syariah, akidah, ibadah, dan muamalat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja karyawan berpengaruh (positif/negatif) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bank muamalat kota palopo.

Model Kerangka Berfikir



Dari kerangka berfikir diatas merupakan bentuk sederhana dari koefisien korelasi dan persamaan antar variabel. Hal ini merupakan gambaran sederhana terhadap penelitian regresi sederhana yang memiliki variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, kerangka desain tersebut dapat dijabarkan, bahwa seberapa besar variabel X terhadap variabel Y atau seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Jenis penelitian penelitian kuantitatif, yang bertumpu pada pengujian hipotesis, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi dan ingin mengetahui besarnya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif berdasarkan sifat realitasnya yaitu dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti dan kemudian dapat membuat instrument untuk mengukurnya. Sedangkan berdasarkan hubungan antar variabel yaitu penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.⁴⁶

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank muamalat Kota Palopo, yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 43 Palopo (0471) 326623 Fax (0471) 21468 kecamatan Wara Kota Palopo, dimana pelaksanaan penelitian yang peneliti lakukan dilaksanakan selama 2 bulan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan yaitu pada tanggal 20 februari sampai dengan 21 april 2018.

C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 16

a. Data primer

Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dari sumber utama dan diolah sendiri oleh peneliti. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Metode ini digunakan untuk pengembalian data mengenai etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau sudah jadi (tersedia) atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder merupakan data primer yang bersumber dari kepustakaan, web, seperti literature, bahan kuliah, dan data dari perusahaan berupa laporan yang dapat mendukung pembahasan dalam kaitannya dengan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Syariah kota Palopo yang berjumlah 9 orang.

Dalam hal penentuan sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila

⁴⁷ Sugiyono, *metode penelitian kombinasi (mixed methods)*, (Alfabeta, Bandung, 2013), h. 119

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁸ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁴⁹ Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.⁵⁰

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi oleh hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian kuantitatif ini dibagi menjadi dua, yaitu: variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang yang lain atau dengan satu objek yang lain menurut Hatch dan Farhady variabel juga merupakan

⁴⁸ Sugiyono, *metode penelitian kombinasi (mixed methods)*, (Alfabeta, Bandung, 2013), h. 126

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Alfabeta, Bandung, 2007), h. 116

⁵⁰ Abdul Rasyid Rhida Latuconsina, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Palopo*, (Skripsi; Palopo: IAIN, 2014), h. 27

atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.⁵¹ Dilihat dari bentuk hubungan kausal yakni sebab akibat, maka variabel tersebut dibedakan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel terikat (Y) adalah variabel perlakuan pengaruh terhadap variabel bebas. Variabel (X) adalah variabel bebas yang timbul akibat variabel terikat atau respon dari variabel bebas. Oleh sebab itu, variabel terikat menjadi tolak ukur atau indikator keberhasilan variabel bebas.⁵²

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (X) yaitu “etika kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu “kinerja karyawan (Y)”.

Berikut ditampilkan variabel penelitian dan definisi operasional yang diuraikan pada tabel berikut:

⁵¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 60

⁵² Nasanudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah makalah-skripsi-Tesis-disertasi*, (Bandung: Sinar Baru Alfabeta, 2001), h. 24

Tabel 3.1

variabel penelitian dan devenisi operasional

Variabel Penelitian	Devenisi Operasional	Indikator
Etika Kerja (X)	Ada beberapa pengertian etika menurut Leonardus Saiman, etika adalah perbuatan standar yang memimpin individu dalam membuat keputusan, etika adalah suatu studi mengenai yang benar dan yang salah serta pilihan moral yang dilakukan seseorang, keputusan etis adalah suatu hal yang benar mengenai perilaku standar.	1. Kerja merupakan penjabaran aqidah 2. Kerja dilandasi ilmu 3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi
Kinerja Karyawan (Y)	Kiner (<i>performance</i>) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis mengumpulkan data dengan mengumpulkan buku yang ada hubungan dengan pembahasan yang ingin diteliti, serta pengumpulan data yang dilakukan dilapangan dengan cara sebagai berikut:

Penulis menggunakan metode *field research* yaitu penelitian lapangan. Teknik yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁵³

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel sebagai acuan pertanyaan atau pernyataan. Adapun skala yang digunakan peneliti di dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁴ Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi

KATEGORI	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral/Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Dalam pelaksanaan survei, kondisi

⁵³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 199

⁵⁴ Sugiono, *metode penelitian kombinasi (mixed methods)*, (Alfabeta, Bandung, 2013),

penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti.⁵⁵ Dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data yang bersifat data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama dari individu. Data primer akan diperoleh melalui kuesioner atau angket kepada sampel yang sudah ditentukan.

b. Dokumentasi

Peneliti menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder dalam bentuk teks, seperti sejarah dan visi misi Bank. Tidak hanya itu peneliti juga mengumpulkan data dalam bentuk gambar.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu Valid dan Reliabel. Oleh sebab itu untuk mengetahui angket atau kuesioner tersebut sudah Valid dan Reliabel maka perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu.

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai Bank Muamalat Syariah

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat

⁵⁵ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Ed. 1,-2; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 49

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵⁶ dalam hal ini dilakukan untuk menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner atau angket. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Validitas atau kesalahan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoretis sampai empiris, (indikator), suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

Dasar pengambilan dalam uji validitas adalah jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari uji validitas yang dilakukan dengan program SPSS versi 15 yaitu dengan melihat nilai dari *Corrected Item Correlation*. Dengan ketentuan, nilai *Corrected Item Correlation* dari masing-masing variabel > dari nilai r tabel dengan demikian dinyatakan valid dan dimasukkan ke dalam pengujian penelitian sesungguhnya. Berikut uraian tabel:

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, op.cit, h. 172

Tabel 3.3
Uji Validitas

	Butir soal	Total correlatioan	Keterangan
X1 (kerja merupakan penjabaran aqidah)	Soal 1	0,532	Valid
	Soal 2	0,658	Valid
	Soal 3	0,774	Valid
X2 (kerja dilandasi ilmu)	Soal 4	0,774	Valid
	Soal 5	0,951	Valid
	Soal 6	0,951	Valid
X3 (kerja dengan melandasi sifat-sifat ilahi)	soal 7	0,774	Valid
	soal 8	0,951	Valid
	soal 9	0,951	Valid
Y1 (kualitas kerja)	soal 10	0,878	Valid
	soal 11	0,951	Valid
	soal 12	0,679	Valid
Y2 (kuantitas kerja)	soal 13	0,650	Valid
	soal 14	0,811	Valid
	soal 15	0,585	Valid
Y3 (penggunaan waktu dalam bekerja)	soal 16	0,878	Valid
	soal 17	0,591	Valid

	soal 18	0,591	Valid
Y4 (kerjasama dengan orang lain dalam bekerja)	soal 19	0,591	Valid
	soal 20	0,591	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat dilihat nilai T hitung pada kolom total korelasi dan dari pernyataan variabel X1 (kerja merupakan penjabaran aqidah), X2 (kerja dilandasi ilmu), X3 (kerja dengan melandasi sifat-sifat ilahi), Y1 (kualitas kerja), Y2 (kuantitas kerja), Y3 (penggunaan waktu dalam bekerja), dan Y4 (kerjasama dengan orang lain dalam bekerja), semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

b. Uji Reliabilitas,

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrument yang tidak *reliabel*/konsisten.⁵⁷

Uji reabilitas suatu penelitian itu dikatakan *reliabel*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang *reliabel* belum tentu valid. Realibilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validasi instrumen yang valid umumnya *reliabel*.

Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dimana suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,5$

⁵⁷ Ibid., h. 172

(lebih besar atau sama dengan 0,5). Dengan ketentuan jika nilai dari Cronbach Alpha yang diperoleh dari masing-masing variabel \geq dari nilai r tabel.

Tabel 3.4

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	20

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Etika Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas, 20 indikator memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,968 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indiktor dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Teknik Statistik Deskriptif

Teknik *statistic deskriptif* adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlanjut untuk umum dan generalisasi

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing

variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka menunjukkan distribusi data normal dan hipotesis diterima, sebaliknya hipotesis ditolak jika signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penegujian dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplots yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik Scatterplot antara standardized value (ZPREED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPREED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika pola tertentu, seperti pola titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Sederhana

digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (x) diketahui. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + b \cdot X$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a dan b = konstanta⁵⁸

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R2*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (etika kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sehingga dapat diketahui variabel independen (etika kerja)

⁵⁸ Sofyan Siregar, *statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif* (Jakarta; bumi aksara, 2014), h. 379

yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan nilai korelasi parsial setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R pasti meningkat tidak peduli variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Angka dari nilai koefisien determinasi diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁵⁹

b. Uji T

Uji ini digunakan untuk secara parsial antara variabel bebas yaitu variabel Etika Kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Kota Palopo (Y) dengan membandingkan nilai hitung dengan tabel pada taraf 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat

⁵⁹ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta : Andi, 2012). h. 134

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
2. Jika nilai t hitung $<$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan signifikansi:

1. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
2. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk “Bank Muamalat Indonesia” memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi’us Tsani 1412 H.

Gagasan pendiri Bank Muamalat berawal dari lokarnya bunga bank dan perbankan yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua , Bogor. Ida ini berlanjut dalam Musyawarah Nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 25 Agustus 1990 yang diteruskan dengan pembentukan kelompok kerja untuk mendirikan bank murni syariah pertama di Indonesia.

Lahirnya Bank Muamalat Indonesia dilatar belakangi oleh berkembangnya bank-bank syariah di Negara-negara Islam, sehingga berpengaruh sampai ke Indonesia. Bank Muamalat Indonesia, adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan pada tahun 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia mulai beroperasi pada tahun 1992, yang dilakukan oleh cendekiawan Muslim dan pengusaha, serta masyarakat luas.⁶⁰ Pada tahun 1994, telah menjadi divisi. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip wadiah

⁶⁰ <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>

(titipan) dan mudharabah (bagi hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan jual beli, bagi hasil, dan sewa.

Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat), dan Multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.

Produk Shar-e Gold Debit Visa yang di luncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industry perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publink yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi

Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia dip peta industri perbankan syariah.⁶¹

Seiring kapasitas Bank yang semakin di akui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur Malaysia, dan menjadi Bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia.

Operasional Bank juga di dukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 Unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Elektronik Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, modern dan professional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang di akui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pension melalui dana pension lembaga keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

⁶¹ <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju melanjutkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia With Strong Regional Presence”.

2. Pembentukan Bank Muamalat

Ide mendirikan Bank Muamalat Indonesia (BMI) tercetus dalam sebuah lokarnya MUI bertema “Masalah bunga bank dan perbankan” yang diadakan pada pertengahan agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Hasan Basri, selaku ketua umum MUI membawakan masalah itu ke Munas MUI yang diadakan akhir agustus 1991. Munas MUI itu memutuskan agar MUI mengambil prakarsa mendirikan bank tanpa bunga. Untuk itu dibentuk kelompok kerja yang diketuai oleh Sekjen MUI waktu itu SH Prodjokusumo. Dilakukan lobi melalui BJ Habibie sampai akhirnya Presiden Soeharto menyetujui didirikannya Bank Muamalat Indonesia (BUI).

Bank Islam yang terbentuk disepakati bernama Bank Muamalat Indonesia (BMI). “Muamalat” dalam istilah fiqih berarti hukum yang mengatur hubungan antar manusia.

Bank Muamalat yang berada di kota Palopo adalah bank yang masih berstatus sebagai cabang pembantu dari Bank Muamalat Cabang Makassar. Sebelum mendirikan bank muamalat di kota Palopo, jauh sebelumnya oleh pihak bank muamalat melakukan pengamatan dan observasi tentang kelayakan tersebut, sehingga diputuskan tersebut bahwa kota Palopo ini layak untuk didirikan bank muamalat cabang pembantu.

Setelah dibangunnya bank muamalat cabang Palopo maka bank ini mulai beroperasi pada tanggal 25 oktober 2005 dengan dana awal yang dipinjam dari bank muamalat yang ada di Makassar⁶². Dan pada tahun 2006 dana dapat dilunasi sehingga saat ini bank muamalat kota Palopo dapat berdiri sendiri tanpa tergantung lagi pada dana-dana pinjaman.

Bank muamalat yang ada di Sulawesi Selatan hanya ada dua yaitu di kota Makassar dan di kota Palopo. Kota Palopo merupakan kota kedua setelah Makassar yang menjadi prioritas pendirian bank muamalat. Bank muamalat didirikan dengan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam, di dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayanan system perbankan syariah, Bank muamalat menjalankan fungsinya yang sama dengan perbankan konvensional, yaitu sebagai lembaga intermediasi (penyaluran), dari nasabah pemilik dana (sahibul mal) dengan nasabah yang membutuhkan dana.

Kehadiran bank muamalat cabang Palopo merupakan salah satu solusi untuk menambah nasabah dan kepercayaan terhadap kegiatan perbankan khususnya di Palopo. Bank muamalat merupakan salah satu perbankan yang berlandaskan sistem perekonomian Islam. Lembaga-lembaga keuangan yang berbasis syariah sebagai salah satu tonggak penting dalam pengembangan ekonomi Islam.

Tujuan utama keberadaan bank muamalat cabang Palopo adalah sebagai lembaga dakwah dan sebagai lembaga penghimpun dana dan meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat kota Palopo, sehingga semakin

⁶² Mifta, Karyawan Bank Muamalat "Wawancara" 28 februari 2018

berkurang kesenjangan sosial ekonomi dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha, meningkatkan kesempatan kerja, mengembangkan lembaga Bank dan system perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan.

Bank muamalat cabang Palopo tidak hanya menerima nasabah kaum muslim saja tetapi juga mendapat kepercayaan dari pihak non muslim untuk menjadi nasabah bank muamalat. Karna Islam sebagai agama rahmatan lil'alam, yaitu membawa rahmat bagi seluruh alam.

Untuk mengetahui letak geografis bank muamalat cabang Palopo penulis mencoba menguraikannya walaupun tidak secara mendetail, dilihat dari letak geografis bank muamalat cabang Palopo terletak di Jl. Jendral Sudirman. Bank muamalat ini mudah dijangkau karna akses ke bank muamalat cabang Palopo ini mudah dengan jasa angkutan umum seperti ojek dan becak dan angkutan lainnya dapat membantu masyarakat untuk sampai ke bank muamalat cabang Palopo, kondisi bank muamalat cabang Palopo ini hasil dari observasi dan pengamatan bahwa bank muamalat cabang Palopo ini berada di lokasi yang sangat strategis.

3. Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk

a. Visi

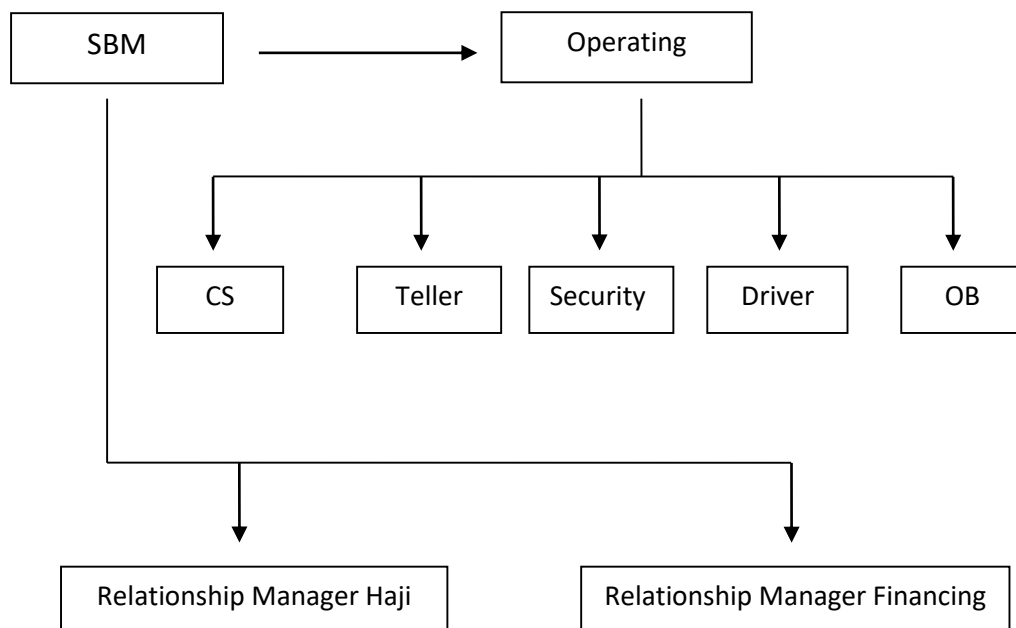
Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank terbaik di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁶³

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kepengurusan Bank Muamalah Kota Palopo⁶⁴



B. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi karakteristik responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Studi Kasus Etika kerja

⁶³ <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>

⁶⁴ Mifta, Karyawan Bank Muamalat “Wawancara” 28 februari 2018

Islam). Hal ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Studi Kasus Etika kerja Islam). Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Muamalat Syariah Kota Palopo sebanyak 9 orang pegawai yang ditemui oleh penulis saat penelitian berlangsung. Terdapat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin dan pekerjaan. Karakteristik tersebut dapat dilihat melalui uraian berikut:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin (*gender*) merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian, karena jenis kelamin seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Berdasarkan jenis kelamin, maka responden yang diambil adalah jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	% Persentase
Laki-laki	7	78%
Perempuan	2	22%
Total	9	100%

Sumber : Data Primer yang di olah SPSS

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 9 responden yang diteliti, maka responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 7 orang atau 78%, kemudian untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau

22%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden Bank Muamalat Syariah adalah laki-laki

2. Responden menurut jenis pekerjaan

Faktor ini berkaitan dengan jenis pekerjaan seseorang, dimana setiap setiap karyawan mempunyai perannya masing-masing di dalam Bank Muamalat Syariah. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan	Jumlah	Persentase
Sub Brand Manajer	1	11%
Relationship Manager Financing (RM)	2	23%
Teller	1	11%
Customer Service	2	22%
Security	1	11%
Driver	1	11%
Office Boy (OB)	1	11%
Total	9	100%

Dari tabel tersebut, diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis pekerjaan yaitu karyawan sebagai Sub Brand Manajer berjumlah 1 orang (11%), Relationship Manager Financiang (RM) berjumlah 2 orang (23%), Teller berjumlah 1 orang (11%), Customer Service berjumlah 2

orang (22%), Security berjumlah 1 orang (11%), Driver berjumlah 1 orang (11%), dan Office Boy berjumlah 1 orang (11%).

3. Responden menurut tahun bekerja

Tahun kerja merupakan jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Seseorang karyawan yang telah mengabdikan lama ditempat ia bekerja maka akan cenderung memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan dengan orang yang baru bekerja.

Karakteristik responden berdasarkan tahun bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tahun bekerja

Tahun Bekerja	Jumlah	Persentase
2004	2	22%
2005	2	22%
2010	2	22%
2012	2	22%
2015	1	12%
Total	9	100%

Sumber : Data primer yang diolah SPSS

Dari tabel tersebut, diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan tahun bekerja yaitu pada tahun 2004 berjumlah 2 orang (22%), tahun 2005 berjumlah 2 orang (22%), tahun 2010 berjumlah 2 orang (22%), tahun 2012 berjumlah 2 orang (22%), dan tahun 2015 berjumlah 1 orang (12%). Dengan demikian mayoritas dalam penelitian ini adalah tahun 2004 berjumlah 2 orang

(22%), tahun 2005 berjumlah 2 orang (22%), tahun 2010 berjumlah 2 orang (22%), tahun 2012 berjumlah 2 orang (22%).

b. Deskripsi variabel penelitian dan pembahasan

Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu dimensi *ukhrawi* dan duniawi. Dalam dimensi *ukhrawi* syariah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Allah. Bekerja pada prinsip syariah bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah yang dapat dipercaya. Dalam dimensi duniawi, syariah mengajarkan konsep ihsan untuk menyempurnakan pekerjaan dan itqon yang berarti proses belajar yang sangat bersungguh-sungguh akurat dan sempurna.⁶⁵

1. Kerja merupakan penjabaran aqidah (terkait dengan perspektif Islam)

Dari indikator kerja merupakan penjabaran aqidah diukur menggunakan 3 pernyataan. Untuk mengetahui gambaran etika kerja pada indikator tersebut, dilakukan perhitungan skor dari masing-masing pernyataan dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

⁶⁵ Sari Suasana Dewi, *Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi* <https://media.neliti.com/media/publications/76296-ID-analisis-pengaruh-etika-kerja-islam-terh.pdf>

Tabel 4.4

**Tanggapan responden untuk item pertama pada variabel (X) Kerja
merupakan penjabaran aqidah**

Indikator	Jawaban responden										total		skor
	SS		S		n		ts		sts				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X1 1	4	44%	5	56%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	40
X1 2	3	33%	6	67%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	39
X1 3	2	22%	7	78%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	38
rata-rata	3	33%	6	67%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	39

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kerja merupakan penjabaran aqidah, pada pernyataan pertama yaitu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pernyataan kedua yakni bekerja selalu bertawakkal kepada Allah SWT, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa bekerja selalu bertawakkal kepada Allah SWT mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ketiga yaitu senantiasa dilandasi sifat jujur, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa senantiasa dilandasi sifat jujur mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh sebab itu dari ketiga pernyataan untuk variabel Kerja merupakan penjabaran aqidah (X1) rata-rata responden yang memberikan jawaban sangat

setuju yaitu 33%, untuk yang memberikan jawaban setuju yaitu 67%. Maka dari itu rata-rata skor yang terdapat pada variabel kerja merupakan penjabaran aqidah yakni sebesar 39.

2. Kerja dilandasi ilmu

Dari indikator kerja dilandasi ilmu diukur menggunakan 3 pernyataan. Untuk mengetahui gambaran etika kerja pada indikator tersebut, dilakukan perhitungan skor dari masing-masing pernyataan dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.5

**Tanggapan responden untuk item kedua pada variabel (X) kerja
dilandasi ilmu**

Indikator	Jawaban responden										total		skor
	SS		S		N		ts		sts				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X2 1	2	22%	7	78%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	38
X2 2	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
X2 3	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
rata-rata	1	15%	8	85%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kerja dilandasi ilmu , pada pernyataan pertama yaitu memiliki sikap disiplin, profesionadan menjaga amanah, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa memiliki sikap disiplin, profesionadan menjaga amanah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan kedua yaitu memiliki pengetahuan yang luas, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan

bahwa memiliki pengetahuan yang luas mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. pernyataan ketiga yaitu skill dan keterampilan yang bagus, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa skill dan keterampilan yang bagus mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari ketiga pernyataan untuk variabel kerja dilandasi ilmu rata-rata responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 15% dan rata-rata responden yang memberikan jawaban Setuju sebanyak 85%. Maka dari itu rata-rata skor yang terdapat pada variabel kerja dilandasi ilmu yaitu sebanyak 37.

3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi

Dari indikator kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi diukur menggunakan 3 pernyataan. Untuk mengetahui gambaran etika kerja pada indikator tersebut, dilakukan perhitungan skor dari masing-masing pernyataan dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan responden untuk item ketiga pada variabel (X) kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi

Indikator	Jawaban responden										total		skor
	SS		S		n		ts		sts				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X3 1	2	22%	7	78%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	38
X3 2	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
X23 3	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
rata-rata	1	15%	8	85%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kerja dengan meneladani sifat ilahi, pada pernyataan pertama yaitu selalu bekerja dengan baik dan benar menurut syariat Islam, ini dapat dilihat dari frekuensi jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 78% dan 22%. Hal ini berarti bahwa responden menganggap selalu bekerja dengan baik dan benar menurut syariat Islam merupakan hal yang perlu dilakukan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa selalu bekerja dengan baik dan benar menurut syariat Islam mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan kedua menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. pernyataan ketiga yaitu bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, dari 9 responden semua memberikan jawaban setuju. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari ketiga pernyataan untuk variabel kerja dilandasi ilmu rata-rata responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 15% dan rata-rata responden yang memberikan jawaban Setuju sebanyak 85%. Maka dari itu rata-rata skor yang terdapat pada variabel kerja dilandasi ilmu yaitu sebanyak 37.

4. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan diukur menggunakan 3 pernyataan untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja, dilakukan perhitungan jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan responden untuk item pertama pada variabel (Y) kualitas kerja

Indikator	Jawaban responden										total		skor
	SS		S		n		Ts		Sts				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y1 1	1	11%	7	78%	1	11%	0	0%	0	0%	9	100%	36
Y1 2	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
Y1 3	2	22%	6	67%	1	11%	0	0%	0	0%	9	100%	37
rata-rata	1	15%	7	78%	1	7%	0	0%	0	0%	9	100%	37

Tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu senantiasa mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, dari jumlah responden 9 orang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 78% dan 11%, Hal ini berarti responden setuju bahwa dengan mengerjakan pekerjaannya karyawan selalu mengutamakan kualitas pekerjaannya seperti yang diinginkan perusahaan. Sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu yaitu 11%. Hal ini disebabkan sebagian responden ragu-ragu jika pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut sudah memenuhi standar kualitas yang diinginkan perusahaan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa senantiasa mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan

kedua yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, dari 9 responden rata-rata menjawab setuju yaitu sebesar 89%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika setiap karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pernyataan ketiga yaitu setiap karyawan selalu disiplin waktu, dan menerapkan aturan-aturan yang berlaku di BMS, dari jumlah responden 9 orang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 67% dan 22%. Hal ini berarti responden setuju bahwa setiap karyawan yang bekerja di bank muamalat selalu disiplin waktu dan selalu menerapkan aturan-aturan yang berlaku di bank muamalat. Sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu yaitu 11%. Hal ini disebabkan sebagian responden ragu-ragu apakah karyawan selalu disiplin waktu. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap karyawan selalu disiplin waktu, dan menerapkan aturan-aturan yang berlaku di BMS mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh sebab itu dari ketiga pernyataan untuk variabel kualitas kerja (Y1) rata-rata responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu 15%, untuk yang memberikan jawaban Setuju yaitu 78%. Maka dari itu rata-rata skor yang terdapat pada variabel kualitas kerja yakni sebesar 37.

5. Kuantitas kerja

Kuanlitas kerja karyawan diukur menggunakan 3 pernyataan untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada indikator kuanlitas kerja, dilakukan perhitungan jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan responden untuk item kedua pada variabel (Y) kuantitas kerja

Indikator	Jawaban responden										total		Skor
	SS		S		n		ts		Sts				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y2 1	2	22%	7	78%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	
Y2 2	1	11%	6	67%	2	22%	0	0%	0	0%	9	100%	
Y2 3	1	11%	7	78%	1	11%	0	0%	0	0%	9	100%	
rata-rata	1	15%	7	74%	1	11%	0	0%	0	0%	9	100%	

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, dari jumlah responden 9 orang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 78% dan 22%. Hal ini berarti bahwa responden setuju jika karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pernyataan diatas mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan kedua yaitu skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dari jumlah responden 9 orang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 67% dan 11%, Hal ini berarti bahwa responden setuju jika skill yang mereka miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Sedangkan responden yang menjawab

ragu-ragu yaitu 22%. Hal ini disebabkan sebagian responden ragu-ragu apakah pekerjaan yang dikerjakan responden sudah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pernyataan ketiga yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan, dari jumlah responden 9 orang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 78% dan 11%. Hal ini berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan diatas jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat sesuai dengan kemampuan karyawan. Sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu yaitu 11%. Hal ini disebabkan sebagian responden masih ragu-ragu jika pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari ketiga pernyataan untuk variabel kerja dilandasi ilmu rata-rata responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 15% dan rata-rata responden yang memberikan jawaban Setuju sebanyak 74%. Maka dari itu rata-rata skor yang terdapat pada variabel kerja dilandasi ilmu yaitu sebanyak 36.

6. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu dalam bekerja diukur menggunakan 3 pernyataan untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada indikator Penggunaan waktu dalam bekerja, dilakukan perhitungan jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Tanggapan responden untuk item ketiga pada variabel (Y) penggunaan waktu dalam bekerja

Indikator	Jawaban responden										Total		skor
	SS		S		n		Ts		sts				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y3 1	1	11%	7	78%	1	11%	0	0%	0	0%	9	100%	36
Y3 2	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
Y3 3	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
rata-rata	1	11%	8	85%	0	4%	0	0%	0	0%	9	100%	37

Tanggapan responden untuk variabel penggunaan waktu dalam bekerja, pernyataan pertama yaitu karyawan tidak pernah menunda pekerjaan, dari jumlah responden 9 orang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 78% dan 11%. Hal ini berarti bahwa responden setuju jika karyawan tidak boleh menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya karna akan menghambat pekerjaan yang lain. Sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu yaitu 11%. Hal ini disebabkan sebagian responden tidak yakin apakah karyawan pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan tidak pernah menunda pekerjaan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pernyataan kedua yaitu dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, dari 9 responden rata-rata menjawab setuju yaitu sebesar 89%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya akan membuat sebagian pekerjaan yang dikerjakan berkurang. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

. Untuk pernyataan ketiga yaitu selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, dari 9 responden rata-rata menjawab setuju yaitu sebesar 89%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu akan memberikan rasa puas terhadap diri sendiri dengan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan yang ditargetkan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh sebab itu dari ketiga pernyataan untuk variabel kualitas kerja (Y3) rata-rata responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu 11%, untuk yang memberikan jawaban Setuju yaitu 85%. Maka dari itu rata-rata skor yang terdapat pada variabel kualitas kerja yakni sebesar 37.

7. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja diukur menggunakan 2 pernyataan, untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan pada

indikator kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, dilakukan perhitungan jumlah skor tanggapan responden dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.10

**Tanggapan responden untuk item ke empat
pada variabel (Y) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja**

Indikator	Jawaban responden										total		skor
	SS		S		n		ts		sts				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y4 1	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
Y4 2	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	37
rata-rata	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	0	0%	9	100%	25

Tanggapan responden mengenai variabel kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, pernyataan pertama yaitu selalu berkomunikasi dengan teman kerja mengenai pekerjaan yang tidak bisa karyawan kerjakan sendiri, dari 9 responden rata-rata menjawab setuju yaitu sebesar 89%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika berkomunikasi dengan teman kerja mengenai pekerjaan yang tidak bisa karyawan kerjakan sendiri dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa selalu berkomunikasi dengan teman kerja mengenai pekerjaan yang tidak bisa karyawan kerjakan sendiri mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan kedua yaitu mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan, dari 9 responden rata-rata menjawab setuju yaitu sebesar 89%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 11%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan yang lain akan menghasilkan pekerjaan yang yang baik. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh sebab itu dari ketiga pernyataan untuk variabel kualitas kerja (Y4) rata-rata responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu 11%, untuk yang memberikan jawaban Setuju yaitu 89%. Maka dari itu rata-rata skor yang terdapat pada variabel kualitas kerja yakni sebesar 25.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan, variabel residual memiliki distribusi normal. Metode pengujian normalitas yaitu *Kolmogorov Smirnov Test* (KS test) dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data yang digunakan dalam model analisis regresi berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		9
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61913328
Most Extreme Differences	Absolute	.223
	Positive	.124
	Negative	-.223
Kolmogorov-Smirnov Z		.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

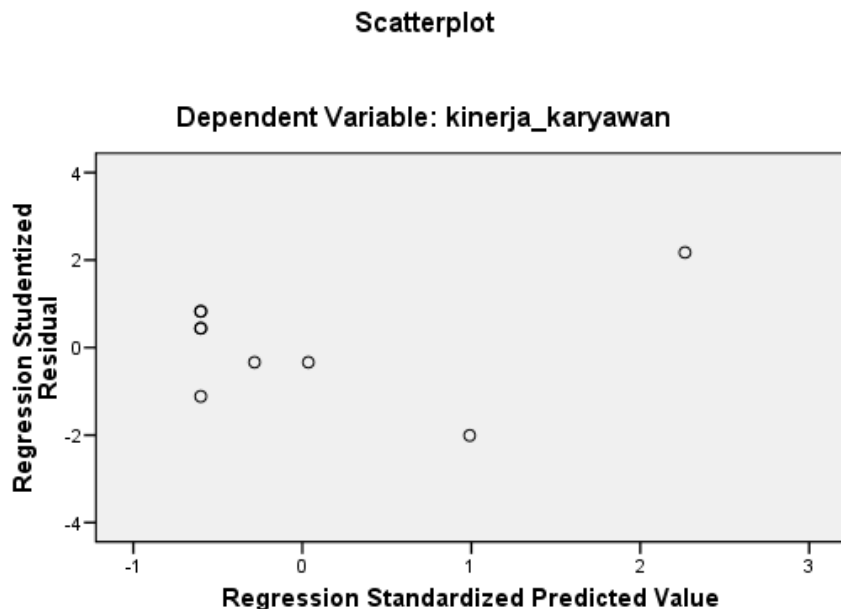
Dari output diatas diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig.2-Tailed) sebesar 0,763. Karna lebih besar dari 0,05 ($0,763 > 0,05$) sehingga data yang telah diuji berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Metode heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik Scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPREED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y Prediksi Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuY, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Berdasarkan gambar diatas tidak menunjukkan suatu pola selain itu titik-titik tersebut dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan di Bank Muamalat Syariah. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi sederhana yang digunakan adalah dengan menggunakan proram *Spss For Windows Evaluation Version 15.0*. adapun metode yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	6.462	11.981		.539	.606
etika_kerja	1.011	.315	.771	3.208	.015

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

a = angka konstan dari unstandardized coessicients. Dalam kasus ini nilainya sebesar 6.462. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada etika kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6.462.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 1.011. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat etika kerja (X) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.011.

Karna nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa etika kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 6.462 + 1.011 X$.

D. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (Rsquare) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan maka nilai koefisien determinasi (R Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.14

Hasil Uji Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771(a)	.595	.537	2.79997

a Predictors: (Constant), etika_kerja

b Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Dari hasil uji koefisien determinasi R (square) pada tabel tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui nilai koefisien determinasi R (square) sebesar 0,595. Besarnya angka koefisien determinasi R (square) sebesar 0,595 atau sama dengan 59,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,5\% = 40,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian yang diteliti oleh peneliti seperti kerja dilandasi sifat jujur dan amanah. Angka tersebut mengandung arti bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 59,5% berpengaruh secara signifikan karna variabel diluar penelitian sebesar 40,5%. Besarnya pengaruh variabel ini sering disebut error (e).

b. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk pengujian dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

T_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,365

Tabel 4.15

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	6.462	11.981		.539	.606
etika_kerja	1.011	.315	.771	3.208	.015

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Uji T pada Variabel Etika Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS Coefficients^a diatas diperoleh nilai thitung (3.208) > ttabel (2,365), dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,015 < 0,05$ menunjukkan bahwa Etika kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui penggunaan metode kuantitatif pada Bank

Muamalat Syariah Kota Palopo. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu semua karyawan Bank Muamalat Syariah Kota Palopo.

Dari hasil uji regresi sederhana dengan 9 responden karyawan Bank Muamalat Syariah, Data yang dikumpulkan dengan menggunakan pengisian kuensioner untuk mengetahui respon karyawan terhadap etika kerja Bank Muamalat. Kuensioner terdiri dari 20 butir soal, setiap pernyataan terdiri dari alternatif jawaban yaitu : SS (sangat setuju), S (setuju), RG (ragu-ragu), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skala yang digunakan untuk mengukur responden dari hasil kuensioner yaitu skala likert, dengan bobot nilai skor 5 SS (sangat set uju), skor 4 S (setuju), skor 3 RG (ragu-ragu), skor 2 TS (tidak setuju), dan skor 1 STS (sangat tidak setuju). Setelah diperoleh data hasil kuensioner maka peneliti melakukan analisis data tersebut. Data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana beberapa metode yang digunakan dalam regresi sederhana yaitu uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedartisitas) dan uji hipotesis (uji koefisien determinasi dan uji T).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sebagaimana ditegaskan oleh Leonardus Saiman yang menyatakan ada beberapa pengertian etika yaitu: Etika adalah perbuatan standar yang memimpin individu dalam membuat keputusan. Etika adalah suatu studi mengenai yang benar dan yang salah serta pilihan moral yang dilakukan seseorang. Keputusan etis adalah suatu hal yang benar mengenai perilaku standar. Lebih lanjut Ndra menyatakan bahwa etos kerja

adalah waktu atau semangat yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat.

1. Hasil Analisis Data

Dari tabel 4.1 diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 9 orang responden, responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 7 orang (78%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang (22%). Dari tabel 4.2 diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis pekerjaan karyawan bank muamalat syariah berjumlah 9 orang (100%). Dari tabel 4.3 tersebut, diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan awal kerja, responden yang masuk tahun 2004 berjumlah 2 orang (22%), responden yang masuk tahun 2005 berjumlah 2 orang (22%), responden yang masuk tahun 2010 berjumlah 2 orang (22%), responden yang masuk tahun 2012 berjumlah 2 orang (22%), responden yang masuk tahun 2012 berjumlah 1 orang (12%).

2. Hasil Uji Hipotesis

Dari pengujian hipotesis digunakan uji koefisien determinasi, uji parsial (t) untuk mengetahui apakah variabel etika kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji koefisien determinasi (R Square), maka dapat disimpulkan bahwa besarnya angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,595 atau sama dengan 59,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,5\% = 40,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian yang diteliti oleh peneliti seperti kerja dilandasi sifat jujur dan amanah. Angka tersebut mengandung arti bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

yaitu sebesar 59,5%. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara etik kerja dengan kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Syamsir torang dan Leonardus Saiman kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kerja individu atau kelompok serta sikap suatu karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing seperti didalam dunia perbankan karyawan dituntut bersikap ramah terhadap nasabahnya agar nasabah tersebut tetap royal terhadap bank, tidak hanya dengan nasabah karyawan juga harus selalu bersikap ramah kepada sesama karyawan.

Pada uji parsial (t) berdasarkan hasil pengajuan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Syariah Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.208 > 2,365$).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan yaitu adanya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat kota Palopo adalah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,595 atau sama dengan 59,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,5\% = 40,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian yang diteliti oleh peneliti seperti kerja dilandasi sifat jujur dan amanah. Angka tersebut mengandung arti bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 59,5% dan 40,5% dipengaruhi oleh variable lain..

Dari hasil uji regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} ($3,208$) $>$ t_{tabel} ($2,365$) artinya variabel etika kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan nantinya semoga bisa dipertimbangkan demi kebaikan masing – masing pihak. Berikut ini saran yang disampaikan :

1. Bagi Bank Muamalat

Penelitian ini kiranya dapat menjadi masukan bagi pihak Bank Muamalat syariah, dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas kerja

karyawannya, melalui konsep etika kerja Islam agar kedepannya menjadi Bank yang berkualitas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan lebih mengembangkan etika kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Abdul Rasyid Rhida Latuconsina, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KCP Palopo*, Skripsi; Palopo: IAIN, 2014

Ainun Salsabila, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*, *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017

Agus Ahyari, *Manajemen produksi: Perencanaan Sistem Produk*, Yogyakarta: BPFE, 1994

Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Ed. 1,-2; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006

Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Yogyakarta : Andi, 2012

Faisal Badroen, et.al, *Etika Bisnis dalam Islam*, Ed. I; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006

Faizin Rofiq, *Penerapan Etika Kerja Islami (Studi kasus Toko Alin Busana karangmocol Purbalingga)*, Skripsi: IAIN Purwokerto, 2016

Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet II., Yogyakarta: GRAHA ILMU 2013

Ismail, *Manajemen perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*, Jakarta: Kencana, 2011

Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Ed. Revisi; Jakarta: Rajawali, 2008

Layman, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*, skripsi; FSEI IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Leonardus Saiman, *Kewirausahaan Teori, praktik, dan kasus-kasus*, Ed II Jakarta: Salemba Empat

M. Kurniawan, *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Di Domper Peduli Ummat Darrut Tauhid)*, (Skripsi; UIN Raden Fatah Palembang

M Luthfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, Jakarta: LP3ES, 2013

Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*, skripsi; IAIN Walisongo Semarang, 2009

Muh. Ruslan Abdullah, et. Al, *Pengantar Islamic Economics Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, Cet.2, Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan, 2014

Nasanudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah makalah-skripsi-Tesis-disertasi*, Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2001

Nirmawati Umar, *Penerapan Etika Terhadap Pelayanan Pada BRI Syariah*, (Skripsi; IAIN Palopo, 2017

Ravianti, J. *Produktivitas Dan Manajemen*, Jakarta: LSIUP, 1985

Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta)*, (Skripsi; UNY Yogyakarta 2015),

Ratnadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PANPLI KABUPATEN LUWU*, Skripsi: Palopo, 2015

Raymond Mcleod, *Sistem Informasi Manajemen*, Ed, 9; Jakarta: PT Indeks, 2007

Sadano Sukirno, et. al, *Pengantar Bisnis*, Ed. 1, Cet. 1; Jakarta: Kencana, 2004

Sigit Triandaru, Totok Budisantoso, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, (Ed. 2, Salemba Empat : 2006

Sumarwati, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Toko Penjualan Handphone (Studi Kasus Di Studio Handphone Kota Palopo)*, Skripsi: Palopo, 2014

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013

Sugiyono, *metode penelitian kombinasi (mixed methods)*, Alfabeta, Bandung, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2007

Sofyan Siregar, *statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif* Jakarta; bumi aksara, 2014

Siti Aisah, *Etika Bisnis Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palopo Cabang Perumnas Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam*, Skripsi: Palopo, 2013

Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi Islam*, Ed.I, Cet. 4; Jakarta: Bumi Aksara, 2004

Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi Islam*, Ed. 1, Cet. 3; Jakarta: Bumi Aksara, 2001

Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi* Cet I Bandung: ALFABETA, CV, 2012

Sumber Internet

<https://pintania.wordpress.com/etos-kerja-dalam-islam/>, 07 juli 2017

<http://www.sepengetahuan.com/2017/11/pengertian-etos-kerja-menurut-para-ahli.html>

<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html?m=1>

Irsad Andriyanto, analisis peran keterlibatan kerja dalam hubungan etika kerja islam dan sikap terhadap perubahan.

<https://media.neliti.com/media/publications/90726-ID-analisis-peran-keterlibatan-kerja-dalam.pdf>. diakses 1 maret 2016

Sahid raharjo, *SPSS Indonesia cara melakukan uji F Simultan dalam analisis Regresi*,

<https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html?m=1>, 13 mei 2015

<http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



NURMILA lahir di Bungadidi pada tanggal 14 Januari 1996. Anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan ayahanda Bakri dan ibunda Nengsih Amir. Penulis memiliki saudara 3 saudara perempuan.

Penulis pertama kali menempuh dunia pendidikan disekolah dasar pada tahun 2002 di MI Al-Azhar Kecamatan Tana Lili dan tamat pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Bone-bone dan sekarang menjadi SMPN 1 Tana Lili Kecamatan Tana Lili selama tiga tahun dan selesai pada tahun 2011. Penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Burau Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan dan tamat pada tahun 2014.

kemudian pada tahun 2014 Penulis melanjutkan kebangku kuliah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan pada akhir studinya, penulis menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo (Dalam Perspektif Etika Kerja Islam)”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang strata satu (SI) dan memperoleh gelar pendidikan Sarjana Ekonomi (S.E).